

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Beban Kerja**

Secara teori, menurut (Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 75, 2004) beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Sedangkan pengertian beban kerja menurut (Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12, 2008) adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jadi beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pekerja di suatu unit tertentu. Beban kerja dapat pula diartikan sebagai jumlah waktu yang dibutuhkan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Secara ergonomis fisiologis ada 3 jenis beban kerja, yaitu pertama, beban kerja fisik energetis yaitu beban kerja yang ditimbulkan oleh kerja fisik atau otot, beban kerja fisik energetis dibedakan menjadi beban kerja statis dan beban kerja dinamis. Kedua, beban kerja perseptif yaitu beban kerja yang ditimbulkan oleh kerja mental (otak) dan kerja panca indera terutama penglihatan dan pendengaran, keterlibatan kontraksi otot dan dengan sendirinya sumber energi atau kolor yang mendukungnya relatif kecil. Ketiga, beban kerja biomekanik yaitu beban kerja yang disebabkan terutama oleh kerja statis dan kerja dinamis yang berhubungan dengan sikap (posisi) tubuh atau bagian tubuh serta berat badan pada waktu kerja yang kurang tepat.

### **2.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut (Aminah Soleman, 2011), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

#### **a. Faktor Eksternal**

1. Tugas (Task) meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
2. Organisasi kerja meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
3. Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

### **2.1.2 Dampak Beban Kerja**

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan

mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Prihatini, 2007).

## **2.2 Analisis Beban Kerja**

Menurut (Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 75, 2004), Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Sedangkan standar beban kerja menurut (Keputusan Menteri Kesehatan No. 81 Tahun, 2004) tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit adalah banyaknya satu - satuan waktu (atau angka) yang diperlukan untuk menyelesaikan kegiatan pelayanan kesehatan oleh tenaga kesehatan sesuai dengan standar profesinya.

Analisa Beban Kerja adalah upaya menghitung beban kerja pada satuan kerja dengan cara menjumlah semua beban kerja dan selanjutnya membagi dengan kapasitas kerja perorangan persatuan waktu. Beban kerja dapat dilihat dari aktivitas atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja baik kegiatan langsung, kegiatan tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan yang tidak produktif (Meidiawati, 2012). Analisis beban kerja dapat diperhitungkan dengan rumus:

$$\text{Analisis Beban Kerja} = \frac{\text{Volume pekerjaan X Satu orang}}{\text{Standar prestasi}}$$

### 2.3 Metode WISN (*Workload Indicators of Staffing Need*)

Metode perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja menggunakan *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) menurut (Keputusan Menteri Kesehatan No. 81 Tahun, 2004) tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan SDM Kesehatan adalah suatu metode perhitungan kebutuhan SDM kesehatan berdasarkan pada beban pekerjaan nyata yang dilaksanakan oleh tiap kategori SDM kesehatan pada tiap unit kerja di fasilitas pelayanan kesehatan. Kelebihan metode ini mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif dan realistis. Perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja menurut metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) ini memiliki 5 langkah dalam perhitungannya, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Menetapkan waktu kerja tersedia

Dalam menetapkan waktu kerja tersedia, dibutuhkan rumus sebagai berikut:

$$\text{Waktu Kerja Tersedia} = (A - (B + C + D + E)) \times F$$

Ket:

A = Hari Kerja

B = Cuitu Tahunan

C = Pendidikan dan Pelatihan

D = Hari libur nasional

E = Ketidak hadiran kerja

F = Waktu Kerja

## 2. Menetapkan unit kerja dan kategori SDM

Tujuan ditetapkan unit kerja dan kategori SDM adalah untuk memperoleh unit kerja dan kategori SDM yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan perorangan pada pasien, keluarga dan masyarakat di dalam dan luar intitusi (Faida & Muhadi, 2019)

## 3. Menyusun standar beban kerja

Standar Beban Kerja adalah volume atau kuantitas beban kerja selama satu tahun per kategori SDM. Adapun rumus perhitungan Standar Beban Kerja:

$$\text{Standar Beban Kerja} = \frac{\text{Waktu Kerja Tersedia}}{\text{Rata-rata waktu kerja tersedia}}$$

## 4. Menyusun standar kelonggaran

Tujuan penyusunan standar kelonggaran adalah untuk memperoleh faktor kelonggaran SDM adalah meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait langsung dengan pelayanan pada pasien, misalnya rapat atau penyusunan faktor kelonggaran dapat dilaksanakan melalui pengamatan dan wawancara kepada tiap kategori tentang:

1. Kegiatan- kegiatan yang tidak terkait langsung pada pelayanan pasien.
2. Frekuensi kegiatan pada suatu hari, minggu dan bulan.

3. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan waktu kegiatan.

$$\text{Standar Kelonggaran} = \frac{\text{Rata-rata waktu per faktor kelonggaran}}{\text{Waktu kerja tersedia per tahun}}$$

5. Perhitungan kebutuhan per unit kerja

Sumber data yang dibutuhkan untuk perhitungan kebutuhan tenaga per unit kerja meliputi:

1. Data yang diperoleh dari langkah-langkah sebelumnya yaitu :
  - a. Waktu kerja tersedia
  - b. Standar beban kerja
  - c. Standar beban kerja masing-masing kategori SDM yang diteliti
2. Kuantitas kegiatan pokok atau kegiatan produktif tiap unit kerja selama satu tahun.

Runus perhitungan kebutuhan tenaga:

$$\text{Kebutuhan tenaga} = \frac{\text{Kuantitas Kegiatan Pokok} + \text{Standar Kelonggaran}}{\text{Standar Beban Kerja}}$$

Metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) ini dapat digunakan di rumah sakit, puskesmas dan sarana kesehatan lainnya, atau bahkan dapat digunakan untuk kebutuhan tenaga di Kantor Dinas Kesehatan.

### **2.3.1 Tujuan *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN)**

Metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) ini realistis sehingga dapat memberikan kemudahan dalam penyusunan perencanaan, dan berikut beberapa tujuan dari metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN), yaitu:

1. Meneliti berapa banyak petugas (dari berbagai jenis) yang dibutuhkan apabila beban kerja bertambah atau berkurang dimasa mendatang.
2. Memperbaiki susunan kepegawaian unit kerja.
3. Mengetahui unit kerja dan kategori sumber daya manusianya, waktu kerja tersedia tiap kategori sumber daya manusia, standar beban kerja, standar kelonggaran, kuantitas kegiatan pokok dan akhirnya dapat mengetahui kebutuhan sumber daya manusia pada unit kerja tersebut.
4. Mengetahui uraian pekerjaan agar dapat dilaksanakan dengan baik serta pelayanan menjadi lebih baik.
5. Menghitung kebutuhan tenaga kerja agar alokasi dan relokasi tenaga lebih mudah dan rasional.

### **2.3.1 Manfaat *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN)**

Metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) mudah dalam melakukan prosedur perhitungan sehingga manajer kesehatan lebih mudah dalam perencanaan kesehatan sehingga banyak manfaat dalam metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN), yaitu :

1. Mempermudah perhitungan suatu unit kerja dalam perencanaan kebutuhan sumber daya manusia.
2. Menghitung kebutuhan saat ini dan masa mendatang, bermanfaat untuk membandingkan sumber daya manusia kesehatan pada daerah atau failitas kesehatan yang berbeda.

3. Mengetahui tenaga kesehatan bekerja sesuai dengan profesinya atau tidak, dan dapat mengidentifikasi seberapa besar beban kerja sumber daya manusia kesehatan.